02/08/2024

# “Sólo se despide a las mujeres de mayor edad”: condenado un hospital privado en Tenerife por discriminación

## El Tribunal Superior de Justicia de Canarias anula el despido de dos auxiliares de enfermería al considerar que la empresa incurrió en discriminación por sexo y edad y obliga a indemnizarlas por daños morales



La justicia ha anulado el despido de dos auxiliares de enfermería que ejercían en una clínica privada de Canarias, Vithas Tenerife, por la vulneración de un derecho fundamental, el de no ser discriminadas por razón de sexo o edad. Dos sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC), ya firmes al no haber sido recurridas, obligan a la empresa a readmitir a las trabajadoras y a indemnizarlas por daños morales. “Sólo se despide a mujeres y a las de mayor edad”, resume el alto tribunal canario en esos fallos.

La empresa despidió a finales de 2019 a cinco auxiliares de enfermería. Todas mujeres y con contrato indefinido. Cuatro superaban los 60 años y una tenía 57. La clínica alegó causas objetivas de índole económica tras acumular pérdidas en los ejercicios anteriores por una reducción de la actividad. Una consultora había recomendado a Vithas Tenerife abandonar “servicios no rentables”, como los de urgencias e ingresos médicos, y amortizar puestos de trabajo, además de concentrar la asistencia en un solo edificio. El informe elaborado por esa empresa preveía que la clínica cerrara el ejercicio con 160.000 euros de pérdidas en el área de urgencias y de 269.000 en el de ingresos médicos.

Las demandantes recibieron la carta de despido el 4 de diciembre. A una de ellas, que acumulaba 21 años de trabajo en la empresa, con una indemnización superior a los 18.000 euros. A la otra, con 27 años de antigüedad, con algo más de 21.000.

En aquel momento, según el relato de hechos probados que recogen las sentencias (la primera fechada en diciembre de 2023 y la segunda, en mayo de este año), Vithas Tenerife contaba con 21 auxiliares de enfermería (17 mujeres y 4 hombres) adscritos a los servicios de hospitalización y urgencias e ingresos médicos. Al margen de los cinco despidos, la empresa acordó con otros seis trabajadores su jubilación parcial. De los diez restantes, dos eran delegados sindicales (un hombre y una mujer, ambos de 55 años) y, por tanto, no podían ser despedidos, y ocho auxiliares de menor edad continuaron prestando servicios en la empresa. A dos de ellos se les había convertido el contrato en indefinido meses

antes.

De las cinco despedidas, al menos dos demandaron a la empresa por vulneración de derechos fundamentales, al entender que se les había discriminado por sexo y edad. Estas dos trabajadoras compartían abogada, Ana María de Arrate, pero en primera instancia corrieron desigual suerte. Un caso recayó en el Juzgado de lo Social 5 de Santa Cruz de Tenerife, que dio la razón a la clínica privada. En el otro, en el Juzgado de lo Social 1 del mismo partido judicial, se estimaron las pretensiones de la auxiliar de enfermería.

Ambas sentencias fueron recurridas al TSJC. Y la Sala de lo Social del alto tribunal canario ha concluido que esos indicios de discriminación por sexo y edad en la selección de las trabajadoras despedidas no han sido desvirtuados por Vithas Tenerife. El tribunal recuerda que, en los casos en que existan esos indicios, corresponde a la empresa la carga de la prueba. Es decir, aportar una justificación “objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” y de que no ha habido ninguna discriminación. Según las resoluciones ya firmes, esta justificación no se ha dado.

Vithas Tenerife sostenía que los despidos eran procedentes, que no podían considerarse discriminatorios y que la empresa estaba “perfectamente legitimada” para decidir qué auxiliares de enfermería eran “más idóneos” para prestar el servicio. Entre otros argumentos, esgrimían que el servicio de urgencias había cerrado y que las trabajadoras despedidas estaban peor cualificadas que los auxiliares hombres, puesto que uno de ellos “tenía experiencia en quirófanos” y otro estaba adscrito a esta área, que continuaba abierta. De los otros dos, uno se jubiló de forma parcial y el otro era representante sindical.

Frente a esos comentarios de la representación letrada de Vithas Tenerife, la Sala de lo Social del TSJC responde en uno de los casos: “La demandante cuenta con titulación de auxiliar de clínica al menos desde hace veinte años en diferentes departamentos y, en concreto, en la unidad de UCI durante más de un año y en la quirúrgica durante más de seis años, constando también que ha prestado servicios en centros hospitalarios públicos, sin que se haya alegado ni conste en autos ningún dato que permita cuestionar su profesionalidad, experiencia en todas las áreas o eficiencia”.

Para el tribunal canario tampoco se justifica el cese por el hecho de que las auxiliares prestaran servicios en una de las unidades suprimidas. La sentencia recuerda que otros trabajadores también ejercían en las áreas cerradas (urgencias e ingresos médicos) y fueron recolocados. En concreto, alude a un empleado que no ejercía actividades asistenciales y fue trasladado el bloque quirúrgico y a otro que trabajaba en hospitalización y fue reubicado en cuidados intensivos, por lo que “no contaban con experiencia previa en los servicios a los que fueron destinados”.

Con respecto a la edad, el TSJC remarca que “en aquellos puestos en que podían concurrir trabajadores de mayor edad y más jóvenes se optó por estos y ninguno de ellos fue objeto de despido”. La empresa mantenía que se había quedado con cuatro auxiliares de enfermería de igual o superior de edad que las despedidas, pero la sentencia precisa que todos ellos se encontraban “en situación de jubilación parcial con jornada a tiempo parcial”.

“El criterio de selección que podría pensarse que era el más lógico y objetivo, el de adscripción de los trabajadores a las unidades objeto de amortización en el momento del despido, no se ha aplicado de manera coherente en la empresa, que como regla general ha optado por reasignar a trabajadores más jóvenes a unidades que se mantenían”, añade. Para la Sala de lo Social del tribunal canario, la clínica privada no ha conseguido probar tampoco que esa decisión se hubiese adoptado por “la mayor capacitación profesional o experiencia previa” en esas otras unidades. “Habría, por tanto, un panorama discriminatorio que no ha sido desvirtuado por la empresa”, concluye la resolución judicial.

Las sentencias condenan a la empresa a readmitir a las trabajadoras con los salarios dejados de percibir. Además, obligan a Vithas Tenerife a indemnizarlas por daños morales. A una con 7.501 euros y a otra con 8.000, en el rango inferior de las sanciones para faltas muy graves previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

## Edadismo

Estas recientes sentencias del TSJC no son las primeras que se pronuncian sobre la discriminación por razones de edad en el entorno laboral. Como recuerda en**un artículo en *The Conversation***Carmen Grau, profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), a finales de 2020 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró nulo el despido de varios trabajadores de la multinacional Huawei. El presidente de la compañía tecnológica había pronunciado un discurso en el que exponía la necesidad de "aplicar un mecanismo de salida efectivo, porque el ancho y la suavidad del canal de salida determinarán la velocidad y la dificultad de reemplazar lo viejo por lo nuevo". "El Ejército de los Estados Unidos tiene un mecanismo de gestión de reemplazo de oficiales. Si un oficial de combate se ha mantenido en una posición durante un cierto número de años, pero no ha sido promovido y no puede adaptarse a otras posiciones, sólo puede salir", agregaba el directivo, según recoge el mencionado artículo.

En aquel caso, además de la anulación del despido por discriminación por edad, la sentencia condenaba a la empresa a indemnizar con 20.000 euros por daños morales.

La Ley 15/2022 incorporó por primera vez en España de forma precisa el edadismo como causa de discriminación. En el ámbito judicial, cuando se detecten indicios que apuntan a que determinadas decisiones empresariales pueden incurrir en este tipo de discriminación, por ejemplo en una estrategia para rejuvenecer la plantilla, corresponde a la propia empresa demostrar que no es así. Es decir, recae sobre ella la carga de la prueba.

Esta redacción ha intentado recabar la versión de la empresa más allá de la recogida en las sentencias judiciales, pero no ha obtenido respuesta.

Fuente: eldiario.es

LINK DE LA NOTICIA